

RENVOIS:

1. Statistique Canada, *Statistiques chronologiques sur la population active*, 1973, n° 71-201 au catalogue (annuel). Les statistiques antérieures à 1966 n'ont pas fait l'objet de révision; toutes les autres données statistiques ont été révisées.

2. Statistique Canada, *La population active*, n° 71-001 au catalogue (mensuel), décembre 1984.

3. D. Ciuriak et H. Sims, *Taux de participation et croissance de la population active au Canada*, ministère des Finances, Ottawa, avril 1980, p. 56; Banque de Montréal, *Business Review*, avril 1980, p. 2.

4. Statistique Canada, catalogue 71-201, 1973 op.cit.; *Statistique Canada, Statistiques chronologiques sur la population active: chiffres réels, facteurs et données désaisonnalisées*, 1978, n° 71-201 au catalogue (annuel); Statistique Canada, n° 71-001 au catalogue, décembre 1984, op.cit., Tableau 59.

5. Statistique Canada, *Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu*, 1983, n° 13-207 au catalogue (annuel).

6. Conseil national du bien-être social, *Les femmes et la pauvreté*, Ottawa, octobre 1979, p. 20-21.

7. Statistique Canada, division de l'Enquête sur la population active, données inédites.

8. Ministère de l'Éducation de l'Ontario, *Changements de rôles dans un monde en évolution*, Toronto, 1976, p. 3.

9. Statistique Canada, Enquête sur la population active, données inédites.

10. Statistique Canada, Enquête sur la population active, données inédites.

11. Statistique Canada, *La population active*, n° 71-001 au catalogue (mensuel), décembre 1984, Tableau 101.

12. Statistique Canada, Enquête sur la population active, données inédites.

13. Statistique Canada, n° 13-207 au catalogue, 1983, op.cit., Tableau 4.

14. *Ibid.*, Tableau 65.

15. Statistique Canada, n° 71-001 au catalogue, décembre 1984, op.cit., Tableau 71.

16. *Ibid.*

17. Statistique Canada, *Gains des hommes et des femmes*, 1981 et 1982, n° 13-577 au catalogue (hors série), Tableau 4.

18. Travail Canada, *Salaires, traitements et heures de travail au Canada*, Ontario, octobre 1983.

19. Les chiffres constituent une moyenne des salaires hebdomadaires ou horaires.

20. *Répartition du revenu selon la taille du revenu*, 1983, Tableau I et Moyenne annuelle de la population active, 1975-1983, Tableau II.

21. *Répartition du revenu selon la taille du revenu*, 1983, Tableau 38.

22. Recensement du Canada, 1951, Vol. 1, Tableau 59-1.

23. Statistique Canada, Enquête sur la population active, données inédites.

24. M. S. Devereaux et E. Rechnitzer, *Études supérieures : atouts professionnels? Situation des diplômés du niveau postsecondaire de 1976 vis-à-vis de l'emploi. Écart entre les sexes*. Statistique Canada, Ottawa, août 1980, Tableau 21.

25. D. Ciuriak et H. Sims, op.cit., p. 42-55.

26. C.D. Howe Research Institute, *Policy Review and Outlook*, 1979 — *Anticipating the Unexpected*, Montréal, 1979, p. 124 à 129.

27. Statistique Canada, n° 71-001 au catalogue, décembre 1984, Tableaux 59 et 91.

28. "Women Work Harder Than Men Study Shows", *Financial Times of Canada*, 5 septembre 1977, p. 3.

29. Secteurs d'activité couverts par le sondage: véhicules automobiles, industrie chimique, assurance-vie, médias et édition, produits pharmaceutiques, affaires immobilières, valeurs mobilières et fonds communs de placement, banque et finance, formules commerciales, traitement des données, équipement agricole, fabrication lourde, impression, assurance-biens et assurance-accident. Remarque: La performance dans le commerce de détail n'a pas été examinée.

30. H.M. Greenberg et J. Greenberg, "Job Matching for Better Sales Performance". *Harvard Business Review*, septembre et octobre 1980, vol. 58(5), p. 128-133.

31. Statistique Canada, *La population active*, n° 71-001 au catalogue (mensuel), décembre 1984, Tableau 88.

32. K. Archibald, *Les deux sexes dans la fonction publique*, Ottawa: Imprimeur de la Reine, 1970, p. 42 à 68.

33. Warner-Lambert Canada Ltd., *Affirmative Action — One Company's Way*, Toronto, 1979, p. 4.

34. Statistique Canada, Enquête sur la population active, données inédites.

35. Statistique Canada, n° 71-001 au catalogue, décembre 1984, op.cit., Tableau 68.

36. Recensement du Canada, 1976, n° 93-832 au catalogue (Bulletin 9SF-2), Tableau 7.

37. J.H. Howard et M. Boyd, "New Managerial Attitudes on Geographic Mobility", *Canadian Personnel and Industrial Relations Journal*, septembre 1976, vol. 23(4), p. 33 à 42.

38. Statistique Canada, Enquête sur la population active, données inédites.

39. Atkinson, Tom, "Differences Between Male and Female Attitudes Toward Work", *The Canadian Business Review*, publié par The Conference Board of Canada, été 1983, volume 10 numéro 2, p. 47 à 51, Tableau 4.

40. R.M. Kanter, "The Impact of Hierarchical Structures on the Work Behaviour of Women and Men", *Social Problems*, avril 1979, vol. 23, p. 415-430.



Direction générale
de la condition
féminine de l'Ontario

Édifice Mowat, 4^e étage
900, rue Bay
Toronto (Ontario)
M7A 1C2
(416) 965-7785

435, rue James sud
Thunder Bay (Ontario)
P7E 6E3
(807) 475-1691



3 1761 11893901 6

CA 2 ØN
L 22
- WO 1
FRE



Direction générale
de la condition
féminine de l'Ontario

L'hon. Ian Scott,
procureur général et
ministre délégué
à la condition féminine

Les femmes dans la population active

“Les faits et les mythes”

0 1 d'une série de feuillets d'information publiés par
Direction générale de la condition féminine de l'Ontario

INTRODUCTION

Le nombre et la proportion des femmes dans la population active de l'Ontario a fait un bond en avant au cours des vingt-cinq dernières années. En 1960, les femmes ne constituaient que 28%¹ de l'ensemble de la main-d'oeuvre; en 1984, ce chiffre était passé à 43,4%². En 1960, il y avait 663 000 femmes dans la population active. En 1984, elles avaient dépassé les 2 millions. Les économistes prédisent qu'en l'an 2000, plus de la moitié des travailleurs de l'Ontario seront des femmes.³

TABLEAU UN		
Nombre de femmes dans la population active de l'Ontario et taux de participation ⁴		
Nombre	Taux de participation	
663 000	1960	31,4%
1 106 000	1970	41,4%
1 818 000	1980	54,3%
2 026 000	1984	57%

Bien que le taux de participation des femmes ait accusé une remarquable progression, le travail féminin continue à donner lieu à bien des malentendus. Il faut mettre fin à ces préjugés si l'on veut que les femmes soient considérées comme des travailleurs à part entière.

Un grand nombre des mythes qui entourent le rôle des femmes dans la population active sont reliés directement ou indirectement à l'idée que les femmes sont des travailleurs "secondaires". Certains estiment que la contribution des femmes actives à l'économie et à leur famille est moins importante que celle des hommes. À cela vient s'ajouter la croyance que les femmes n'ont pas vraiment besoin du revenu de l'emploi, et ne souffrent donc pas de graves dommages si elles n'exercent pas d'activité professionnelle.

Un grand nombre de femmes n'ont accès qu'à des emplois "secondaires": les emplois à temps partiel, les emplois faiblement rémunérés, temporaires ou saisonniers ou les emplois que présentent peu de possibilités d'avancement, sinon pas du tout. Ces emplois ne constituent pas un choix de la part des femmes mais ce sont plutôt les seuls qui leur sont offerts.

LE MYTHE: Les travailleurs "secondaires" apportent une moindre contribution à l'économie et ne sont pas aussi importants que les travailleurs "primaires" parce qu'ils gagnent moins.

- En 1983, au Canada, 39,4% des femmes actives mariées avec des enfants de moins de 6 ans avaient des maris qui gagnaient moins de 20 000 \$ par an. Ces femmes apportent une contribution importante et essentielle au revenu familial.⁵
- On estime que le nombre de familles pauvres au Canada serait presque multiplié par deux si les femmes des familles biparentales quittaient le marché du travail.⁶
- En Ontario, 38,5% des femmes qui exercent une activité professionnelle sont célibataires, veuves ou divorcées. Ces femmes travaillent pour subvenir à leurs propres besoins et, bien souvent, à ceux de leur famille.⁷

Les femmes gagnent effectivement moins que les hommes, en moyenne. Cela ne signifie pas, cependant, que leur salaire ne soit pas essentiel. Ce sont les salaires, non les femmes, qui sont secondaires.

LE MYTHE: Les travailleurs "secondaires" ne tiennent pas vraiment à travailler — ils ressortent régulièrement du marché du travail comme ils y sont entrés.

LES FAITS:

- Les femmes restent de plus en plus dans la population active une fois qu'elles sont mariées et qu'elles ont des enfants. Parmi celles qui en sortent, une majorité y revient une fois que les enfants sont à l'école. Ces femmes ont une espérance de carrière d'environ 25 ans malgré leur interruption d'activité. Quant à la femme active qui n'arrête pas vraiment de travailler, elle passera autant d'années sur le marché du travail qu'un homme — soit 45 ans!⁸
- En 1984, 59,1% des femmes de l'Ontario avec des enfants de moins de six ans exerçaient une activité professionnelle. Bien que certaines femmes arrêtent de travailler pour élever leurs enfants, beaucoup ne le font pas.⁹
- En 1984, en Ontario, 251 623 femmes étaient chefs de familles monoparentales et 155 000 de ces femmes avaient un emploi.¹⁰
- En 1984, 40% des femmes qui ont quitté leur emploi ne l'ont pas fait volontairement. La plupart ont été mises à pied, et un très faible pourcentage a été licencié...¹¹
- Les femmes courent souvent plus de risques d'être mises à pied du fait qu'elles ne sont pas syndiquées ou qu'elles ont moins d'ancienneté que leurs collègues de sexe masculin.

LE MYTHE: Les femmes n'ont pas besoin de l'argent qu'elles gagnent.

LES FAITS:

Les femmes travaillent pour les mêmes raisons que les hommes — nécessité économique, satisfaction et enrichissement personnels.

En Ontario, en 1984, 38,5 % des femmes qui travaillaient hors du foyer étaient célibataires, veuves ou divorcées.¹² Ces femmes travaillent pour subvenir à leurs propres besoins et, bien souvent, à ceux de leur famille; elles ne travaillent pas pour se faire de l'argent de poche.

Les mères célibataires, par exemple, font partie des groupes les plus défavorisés de notre société. En 1983, le revenu moyen d'une femme chef de famille au Canada était de 19 662 \$ alors que les hommes chefs de famille jouissaient d'un revenu moyen de 36 578 \$.¹³ 49,1 % des femmes qui sont à la tête de familles monoparentales tombent dans la catégorie des économiquement faibles.¹⁴

La nécessité financière a joué en rôle majeur dans la remarquable expansion numérique des femmes mariées dans la population active. Un grand nombre de femmes mariées travaillent à l'extérieur de chez elles parce que, souvent, un seul salaire ne suffit pas à assurer leur niveau de vie.

LE MYTHE: Les femmes actives ne sont pas défavorisées.

LES FAITS:

En 1984, 58,4 % des Canadiennes actives avaient un emploi dans les secteurs du travail de bureau, des ventes et des services, toutes activités généralement faiblement rémunérées.¹⁵ Le secteur du travail de bureau regroupe à lui seul presque 1/3 de toutes les femmes salariées du Canada. Parallèlement, les femmes sont gravement sous-représentées dans la plupart des autres catégories professionnelles. Par exemple, en 1984, seulement 8,6 % de toutes les femmes actives appartenaient aux catégories de direction et d'administration, par rapport à 12,6 % de tous les hommes.¹⁶

Outre le fait qu'elles occupent seulement un petit nombre d'emplois, beaucoup de femmes continuent à être défavorisées financièrement. En 1982, les Canadiennes qui occupaient un emploi à plein temps gagnaient 62,2 % de ce que gagnaient les hommes. Les femmes gagnaient en moyenne 15 910 \$ et les hommes 25 562 \$.¹⁷ Le clivage reste vrai même dans les emplois où la majorité des travailleurs sont des femmes.

TABLEAU DEUX Salaire moyen hebdomadaire ou horaire des travailleurs de l'Ontario — 1983 ¹⁸			
Profession	Femmes	Hommes	Femmes en % des hommes ¹⁹
Secrétaires principaux	378 \$	390 \$	96,9 %
Commis au classement	263	308	85,4 %
Restaurant			
Chefs et cuisiniers	5,36	5,59	95,9 %
Ventes à plein temps			
Commis vendeurs, alimentation au détail	11,25	12,12	92,8 %

L'impact de l'infériorité des salaires et de la réduction des avantages sociaux continue à se faire sentir lorsque les femmes se retirent du marché du travail. En 1983, 32,3 % des femmes de 65 ans et plus appartenaient à la catégorie des économiquement faibles²⁰ et plus de la moitié des femmes âgées du Canada avaient moins de 7 000 \$ pour vivre.²¹

LE MYTHE: Les femmes n'ont pas les qualifications voulues pour occuper des postes mieux payés.

LES FAITS:

Un préjugé courant à l'égard des femmes actives veut qu'elles n'aient atteint que récemment les niveaux d'éducation nécessaires dans notre société pour occuper un grand nombre d'emplois. Ce préjugé, qui sert à rationaliser les injustices passées en matière de distribution des possibilités d'emploi entre les deux sexes, ne résiste pas aux preuves objectives. Le recensement de 1951 a révélé que, au Canada, il y avait moins de femmes sans éducation que d'hommes, que davantage de femmes avaient entre 9 et 12 ans de scolarité, et que le pourcentage de femmes qui avaient fait plus de 13 ans d'études était équivalent à celui des hommes.²²

De nos jours, les femmes qui exercent une activité professionnelle sont en fait mieux éduquées que leurs homologues masculins. Le pourcentage de femmes qui sont allées au-delà de la 9^e année d'études, par exemple, est plus élevé. En Ontario, en 1984, 52,8 % des femmes et 49,6 % des hommes avaient terminé leurs études secondaires. 11,3 % des femmes et 10,3 % des hommes avaient fait des études postsecondaires sans obtenir de diplôme. 14,4 % des femmes et 11,3 % des hommes avaient un diplôme postsecondaire et 12,1 % des femmes et 15 % des hommes avaient terminé leurs études universitaires.²³

Malgré tout, les femmes ont été exclues d'un certain nombre d'emplois et de possibilités de formation pour lesquels elles ont toujours eu les qualifications de base. Ces emplois, même s'ils ne sont pas hautement qualifiés, sont nettement plus rémunérateurs que les emplois traditionnellement occupés par les femmes.

Un sondage effectué en 1980 auprès des diplômés postsecondaires de 1976 a révélé des différences substantielles entre les deux sexes au niveau de la situation professionnelle. Par exemple, plus de 40 % des femmes diplômées en affaires avaient un emploi de commis alors que plus de 50 % des hommes pareillement qualifiés travaillaient dans le secteur des ventes ou de la direction.²⁴

Malgré les progrès réguliers du taux de participation des femmes à la population active du Canada et malgré l'amélioration de leur niveau d'éducation, de nombreuses femmes restent confinées dans ce qu'on ne peut qu'appeler les "ghettos" de l'emploi.

LE MYTHE: Les femmes qui retournent sur le marché du travail ne sont pas qualifiées.

LES FAITS:

Les femmes qui ont quitté leur emploi pour élever leurs enfants se heurtent souvent à de grandes difficultés lorsqu'elles cherchent à retourner sur le marché du travail. Un grand nombre de ces femmes doivent accepter des emplois de départ pour travailleurs non qualifiés ou semi-qualifiés quelles qu'aient été leur expérience et leur formation antérieures.

Il est faux de prétendre que les femmes qui travaillent à la maison ont perdu ou négligé les compétences qui leur permettent d'occuper un emploi. Dans bien des cas, non seulement elles ont conservé les compétences acquises précédemment mais elles ont poursuivi leur éducation et leur formation. Les employeurs devraient donc tenir compte des compétences acquises dans le cadre du travail non rémunéré effectué à la maison ou dans le secteur bénévole, ou dans le cadre des activités professionnelles et éducatives, tout autant que des connaissances accumulées lors de l'expérience de travail précédente. Il va sans dire qu'il faut également prendre en considération toute formation acquise spécifiquement pour préparer le retour au travail.

En prétendant que les femmes qui retournent sur le marché du travail ne sont capables que d'occuper des emplois pour débutants, non seulement on commet une injustice vis-à-vis des femmes elles-mêmes mais l'on se prive d'une source valable de talents.

LE MYTHE: Les femmes ne peuvent pas faire un travail d'homme.

LES FAITS:

L'idée que certains emplois sont pour les hommes et d'autres pour les femmes est un préjugé culturel basé sur la tradition qui n'a rien à voir avec les capacités de chacun. Pendant la Deuxième Guerre mondiale, les femmes ont occupé de nombreux emplois dans des secteurs qu'on considère maintenant comme réservés aux hommes. Des emplois de soudeurs, de riveurs et de chauffeurs de camion, par exemple. Nombreux sont les secteurs où l'immense potentiel du travail féminin n'a pas encore été exploité. La perspective d'un salaire élevé et d'un emploi sûr et les possibilités d'acquisition de compétences spécialisées et monnayables amènent de plus en plus de femmes à s'intéresser aux possibilités de carrière dans des secteurs non traditionnels comme les métiers spécialisés, le génie et la gestion.

LE MYTHE: Les femmes mariées voient les emplois aux hommes. Elles devraient quitter leur emploi et abandonner le marché du travail.

LES FAITS:

Une étude effectuée par le ministère des Finances du Canada indique que la contribution des femmes à la croissance de la population active continuera à se faire fortement sentir au cours des années 1980, et que cela aura pour effet d'accroître la production des biens et des services.²⁵ Les femmes actives contribuent à la prospérité économique! De plus, si les prévisions démographiques, qui indiquent un déclin de la population active masculine au cours des années 1980, se réalisent, le Canada risque de se trouver devant un grave problème de pénurie de main-d'œuvre. Les progrès continus de la participation des femmes à la population active jouera donc un rôle essentiel dans l'expansion économique future du pays.²⁶

En 1984, il y avait 1 246 000 femmes mariées au sein de la population active de l'Ontario. La même année, il y avait 229 000 hommes au chômage.²⁷ Si toutes les femmes mariées quittaient le marché du travail aujourd'hui et que leurs emplois étaient repris par les hommes au chômage, on se trouverait devant 1 017 000 emplois vacants. En outre, il est faux de prétendre que les hommes au chômage ont nécessairement les compétences, l'éducation ou l'expérience nécessaires pour occuper immédiatement les emplois laissés vacants par les femmes.

LE MYTHE: La présence accrue des femmes sur le marché du travail a contribué au déclin des niveaux de productivité.

LES FAITS:

Les niveaux de productivité — ou rendement au travail — dépendent d'un certain nombre de facteurs — l'expérience, la longueur des services accomplis, la satisfaction au travail et l'adéquation entre le travailleur et son emploi, mais ils n'ont rien à voir avec le sexe! Prétendre que les femmes sont moins efficaces ou moins productives que les hommes, c'est succomber à un préjugé dépassé qui est sans rapport avec les faits.

En fait, s'il existe une différence entre les hommes et les femmes au niveau du rendement, c'est que les femmes travaillent plus longtemps et plus dur que les hommes. Un sondage effectué par l'université du Michigan indique qu'en moyenne, un homme perd 52 minutes par jour en pauses-café, temps de repos et déjeuners prolongés. Une femme salariée en perd en moyenne 35. Le sondage a également révélé que, suivant l'échelle de mesure utilisée, l'effort de travail des femmes équivalait à 112 % de celui des hommes.²⁸

Eu égard au rendement, un sondage effectué en 1980 auprès d'un vaste éventail de secteurs de vente n'a fait apparaître aucune différence entre les femmes et les hommes.²⁹ Les évaluations effectuées après six mois et quatorze mois ont révélé qu'hommes et femmes étaient virtuellement aussi nombreux dans le premier quart des vendeurs jugés d'après leur performance. Après les premiers 6 mois, 11 % des femmes et 8 % des hommes se classaient dans le premier quart et 47 % des femmes et des hommes dans la première moitié.³⁰

LE MYTHE: Les femmes ont un taux d'absentéisme supérieur à celui des hommes.

LES FAITS:

Les chiffres de 1984 sur l'absentéisme au Canada indiquent que la quantité de temps perdu par les travailleurs de sexe féminin était identique à la quantité de temps perdu par les travailleurs de sexe masculin. L'absentéisme dû à la maladie était de 1,8 % pour les hommes comme pour les femmes, et le taux d'absentéisme à court terme était de 1,7 % pour les hommes et de 2,2 % pour les femmes, ce qui ne constitue pas un écart statistiquement significatif.³¹

LE MYTHE: Le taux de rotation d'emploi des femmes est plus élevé que celui des hommes à niveau professionnel, revenu et âge équivalents.

LES FAITS:

Les travailleurs, hommes et femmes, quittent leur emploi pour toutes sortes de raisons. Ceci n'indique pas nécessairement, cependant, que leur niveau d'engagement vis-à-vis du travail soit faible.

Un sondage des employés de la fonction publique fédérale a révélé que le taux de cessation d'emploi des femmes était légèrement supérieur à celui des hommes.³² Trois facteurs doivent être cependant pris en considération:

1. Le niveau professionnel — Les taux de cessation d'emploi des femmes sont plus faibles dans les catégories professionnelles plus élevées. Par contre, on trouve un taux de cessation d'emploi élevé chez les hommes comme chez les femmes dans les catégories professionnelles inférieures. La majorité des femmes travaillant dans ces catégories, il se peut qu'elles paraissent moins stables.

2. Le revenu — les taux de cessation d'emploi sont plus élevés pour les deux sexes dans les catégories à faible revenu. Là aussi, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses.

3. L'âge — Les taux de cessation d'emploi sont plus élevés parmi les employés plus jeunes et la proportion de fonctionnaires de sexe féminin est plus élevée dans les catégories plus jeunes.

Si l'on corrige les facteurs ci-dessus et que l'on compare des hommes et des femmes de niveau professionnel, revenu et âge équivalents, les femmes apparaissent aussi stables en matière d'emploi que leurs homologues masculins. À ce sujet, il est intéressant de noter l'exemple très positif de la compagnie Warner-Lambert où le taux de rotation des employés de sexe féminin a accusé un déclin de 20 % depuis l'introduction d'un programme d'action positive en 1975.³³

LE MYTHE: On ne peut pas confier un poste responsable à une jeune femme — elle va avoir un enfant et quitter son emploi.

LES FAITS:

Un nombre croissant de femmes restent dans la population active bien qu'elles aient de jeunes enfants à la maison. En 1984, 64,6 % des femmes de l'Ontario avec des enfants de moins de 16 ans étaient actives. Le taux de participation des femmes avec des enfants de moins de 6 ans était de 59,1 %.³⁴

C'est entre l'âge de 20 et 44 ans que la plupart des femmes mettent au monde et élèvent leurs enfants. En Ontario, ce sont aussi les années où le taux de participation des femmes à la population active est le plus élevé. Il est important de noter, en particulier, que trois sur quatre des femmes âgées de 25 à 34 ans exercent une activité professionnelle.

TABLEAU TROIS Participation des femmes à la population active, selon l'âge, Ontario — 1984 ³⁵	
Âge	Taux de participation
20 à 24 ans	77,9 %
25 à 34 ans	73,9 %
35 à 44 ans	73,5 %

LE MYTHE: Les femmes ne sont pas aussi mobiles que les hommes — le travail du mari vient d'abord.

LES FAITS:

Dans plus de 50 % des couples de l'Ontario, le mari et la femme travaillent. En 1976, en Ontario, presque 2 millions d'hommes et de femmes appartenaient à des familles dont les deux conjoints avaient une carrière.³⁶ Dans ces familles, les décisions touchant la relocation ne sont plus prises uniquement en fonction des nécessités de carrière du mari.

En fait, beaucoup d'hommes refusent actuellement les transferts. À l'occasion d'un sondage effectué en 1976, 48 % des directeurs et superviseurs de sexe masculin interrogés ont indiqué qu'ils préféreraient ne pas déménager.³⁷

Ceci est en train de modifier l'attitude et les politiques des entreprises touchant la relocation. Comme on l'a déjà fait remarquer, 43,4 % des femmes actives de l'Ontario sont célibataires, veuves ou divorcées.³⁸ Ces femmes peuvent déménager aussi facilement que les hommes dans les mêmes circonstances.

LE MYTHE: Les femmes ne recherchent pas la responsabilité ou l'avancement.

LES FAITS:

Rien ne prouve qu'à chances égales, les femmes soient moins susceptibles d'assumer des responsabilités ou moins intéressées par l'avancement que les hommes.

Un sondage effectué en 1983 sur les occasions perçues d'avancement a révélé que, dans toutes les catégories professionnelles, les femmes perçoivent moins de possibilités d'avancement que les hommes alors que les perspectives d'avancement sont essentielles à la satisfaction au travail. Le pouvoir d'influencer les décisions majeures des supérieurs était également considéré comme un élément essentiel de la satisfaction au travail. Et ceci pour les hommes comme pour les femmes. En fait, des études comparables effectuées en 1977 et 1981 ont révélé que, de façon générale, les baisses de moral des deux sexes étaient attribuables aux même causes.³⁹

Les données semblent également suggérer que l'absence de possibilités d'avancement donne lieu à un manque apparent d'ambition.⁴⁰ Comme la majorité des femmes occupent des emplois où les espérances de carrière sont limitées ou inexistantes, il peut sembler qu'elles manifestent peu d'intérêt pour l'avancement. Ce manque d'intérêt disparaît, cependant, lorsque les possibilités de carrière sont les mêmes pour les hommes et les femmes. Tous les travailleurs souffrent d'un manque d'estime de soi et d'ambition si on ne leur reconnaît pas de possibilités d'avancement.

LE MYTHE: "L'équité en matière d'emploi" signifie qu'un traitement préférentiel sera accordé aux femmes non qualifiées aux dépens des hommes mieux qualifiés!

LES FAITS:

En Ontario, le principe de l'équité en matière d'emploi n'a que des connotations positives. Elle se rapporte aux efforts déployés par les employeurs pour assurer l'égalité d'accès et d'avancement sur le lieu de travail, et recouvre l'éducation, la formation et la garde des enfants au même titre que les mesures positives visant l'égalité en matière d'embauche et d'avancement.

Un élément important de tout programme d'équité en matière d'emploi consiste à recueillir des données sur les ressources humaines dont on dispose et à évaluer la structure et les politiques de l'entreprise pour déterminer si les pratiques courantes en matière de personnel révèlent une discrimination involontaire ou systémique à l'égard des femmes.

L'étape suivante consiste à fixer des objectifs — non des quotas arbitraires. Ces objectifs sont choisis en fonction de l'importance, de la nature et des capacités de chaque entreprise. Une fois que les changements ont été mis en oeuvre, il est essentiel que la direction procède périodiquement à un contrôle des progrès du programme.

Le principe d'équité en matière d'emploi n'empêche pas la juste compétition. Il veille à ce que la compétition soit juste.